

## 様式 1 公表されるべき事項

### 国立大学法人高知大学(法人番号 7490005001707)の役職員の報酬・給与等について

#### I 役員報酬等について

##### 1 役員報酬についての基本方針に関する事項

###### ① 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

高知大学の主要事業は教育・研究事業である。役員報酬水準を検討するにあたって、他の国立大学法人、国家公務員、類似事業を実施している民間法人や独立行政法人等のほか、国・地方公共団体が運営する教育・研究機関のうち、常勤職員数(当該法人約1,900人)や教育・研究事業で比較的同等と認められる、以下の法人等を参考とした。

- (1) 国立大学法人香川大学…当該法人は、同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施している(常勤職員数約2,000人)。公表資料によれば、令和4年度の長の年間報酬額は16,336千円であり、令和5年度の役員報酬規則に記載された本給額等を勘案すると、16,502千円と推定される。同様の考え方により、理事については11,849千円、監事については12,088千円と推定される。
- (2) 事務次官年間報酬額…23,235千円

###### ② 令和5年度における役員報酬についての業績反映のさせ方(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

高知大学では、平成16年より期末特別手当において、その者の職務実績に応じて100分の10の範囲内で長が定める割合を乗じて得た額を増額し、又は減額した額とすることができることとしている。

###### ③ 役員報酬基準の内容及び令和5年度における改定内容

###### 法人の長

法人の長の報酬は、月額及び期末特別手当から構成されている。  
月額については、国立大学法人高知大学役員報酬規則に則り、本給(968,000円)に地域手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当を加算して算出している。地域手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当については、国立大学法人高知大学職員給与規則に基づく職員に支給する同手当の例に準じて支給している。  
期末特別手当については、国立大学法人高知大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基礎額(本給+地域手当+広域異動手当+(本給+地域手当+広域異動手当)×100分の20+本給×100分の25)に6月に支給する場合には100分の165、12月に支給する場合には100分の175を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。また、この期末特別手当については、その者の職務実績に応じて100分の10の範囲内で長が定める割合を乗じて得た額を増額し、又は減額した額とすることができることとしている。  
なお、令和5年度では、給与法指定職の改定を参考に本給月額を3,000円引上げ、965,000円から968,000円に改定した。また、期末特別手当の支給月数を0.1月分引き上げ、年間支給月数を3.3月から3.4月に改定した。

###### 理事

理事の報酬は、月額及び期末特別手当から構成されている。  
月額については、国立大学法人高知大学役員報酬規則に則り、本給(763,000円)に地域手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当を加算して算出している。地域手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当については、国立大学法人高知大学職員給与規則に基づく職員に支給する同手当の例に準じて支給している。  
期末特別手当については、国立大学法人高知大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基礎額(本給+地域手当+広域異動手当+(本給+地域手当+広域異動手当)×100分の20+本給×100分の25)に、6月に支給する場合には100分の165、12月に支給する場合には100分の175を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。また、この期末特別手当については、その者の職務実績に応じて100分の10の範囲内で長が定める割合を乗じて得た額を増額し、又は減額した額とすることができることとしている。  
なお、令和5年度では、給与法指定職の改定を参考に本給月額を2,000円引上げ、761,000円から763,000円に改定した。また、期末特別手当の支給月数を0.1月分引き上げ、年間支給月数を3.3月分から3.4月分に改定した。

###### 理事(非常勤)

理事(非常勤)の報酬は、国立大学法人高知大学役員報酬規則に則り、非常勤役員手当(月額 108,900円)を支給している。  
なお、令和5年度では、給与法指定職の改定を参考に本給月額を300円引上げ、108,600円から108,900円に改定した。

監事

監事の報酬は、月額及び期末特別手当から構成されている。  
 月額については、国立大学法人高知大学役員報酬規則に則り、本給(637,000円)に地域手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当を加算して算出している。地域手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当については、国立大学法人高知大学職員給与規則に基づく職員に支給する同手当の例に準じて支給している。  
 期末特別手当については、国立大学法人高知大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基礎額(本給+地域手当+広域異動手当+(本給+地域手当+広域異動手当)×100分の20+本給×100分の25)に、6月に支給する場合には100分の165、12月に支給する場合には100分の175を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。また、この期末特別手当については、その者の職務実績に応じて100分の10の範囲内で長が定める割合を乗じて得た額を増額し、又は減額した額とすることができることとしている。  
 なお、令和5年度では、給与法指定職の改定を参考に本給月額を2,000円引上げ、635,000円から637,000円に改定した。また、期末特別手当の支給月数を0.1月分引上げ、年間支給月数を3.3月分から3.4月分に改定した。

監事(非常勤)

理事(非常勤)の報酬は、国立大学法人高知大学役員報酬規則に則り、非常勤役員手当(月額 108,900円)を支給している。  
 なお、令和5年度では、給与法指定職の改定を参考に本給月額を300円引上げ、108,600円から108,900円に改定した。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和5年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)		就任	退任	
法人の長	千円 16,633	千円 11,616	千円 5,017	千円 ( )		3月31日	※
A理事	千円 13,150	千円 9,156	千円 3,944	千円 50 (通勤手当)		3月31日	※
B理事	千円 13,266	千円 9,156	千円 3,955	千円 154 (通勤手当)			※
C理事	千円 13,072	千円 9,156	千円 3,761	千円 154 (通勤手当)			※
D理事	千円 12,967	千円 9,156	千円 3,761	千円 50 (通勤手当)			※
E理事	千円 12,938	千円 7,644	千円 3,565	千円 124 (通勤手当) 183 (地域手当) 580 (広域異動手当) 840 (単身赴任手当)			◇
F理事 (非常勤)	千円 1,306	千円 1,306	千円	千円			※
G理事 (非常勤)	千円 1,306	千円 1,306	千円	千円			*
A監事	千円 10,784	千円 7,644	千円 3,140	千円			
B監事 (非常勤)	千円 1,306	千円 1,306	千円	千円			

注1: 総額、各内訳について千円未満切り捨てのため、総額と各内訳の合計額は必ずしも一致しない。  
 注2: 「広域異動手当」とは、就任直前に遠隔地に在勤していた役員に、異動の距離区分に応じて支給しているものである。

注3: 「前職」欄の「※」は、独立行政法人等の退職者(独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律(平成13年法律第140号)の対象法人の退職者)であることを示す。

注4: 「前職」欄の「◇」は、役員出向者(国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第8条第1項の規定に基づき、独立行政法人等役員となるために退職し、かつ、引続き当該独立行政法人等役員として在職する者)であることを示す。

注5: 「前職」欄の「\*」は、退職公務員であることを示す。

### 3 役員の報酬水準の妥当性について

#### 【法人の検証結果】

##### 法人の長

高知大学は、本学が理念としている「教育基本法の精神に則り、国民的合意の下に、地域社会及び国際社会に貢献しうる人材育成と学問、研究の充実・発展を推進する。」に基づき、教育研究の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たす人材を育成することを使命としている。また、「地域を支え、地域を変えることができる大学」を目指し、地域連携プラットフォームの中核的存在として持続可能な地域社会の発展に寄与するとともに、地域にありながら世界と対話・交流・協働できる大学としての輝きを放ち、人類社会と地域の豊かな未来を切り拓くための教育研究活動を学長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、高知大学の学長は、職員数約1,900人(常勤のみ)の法人の代表として、その業務を総理するとともに、校務を司り、所属職員を統督して、経営責任者と教学責任者の職務を同時に担っている。学長の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬36,138千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,235千円と比べてもそれ以下となっている。

高知大学では、学長の報酬月額を法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえて決定しているが、学長の職務内容の特性は上記のとおり法人化移行前と同等以上であると言える。また、学長の報酬月額は、他の中国・四国地区国立大学法人の長の報酬水準と同水準又はそれ以下となっている。

こうした職務内容の特性や他の中国・四国地区国立大学法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

##### 理事

高知大学の理事は、総務・企画・危機管理、教育、研究・医療・評価・IR、地域・国際・広報及び財務・労務管理に関する業務をそれぞれ担当し、当該業務について学長を補佐して本法人の業務を掌理している。

理事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬36,138千円と比較した場合、それ以下であり、また、他の中国・四国地区国立大学法人の理事の報酬水準と同水準又はそれ以下となっており、報酬水準は妥当であると考えられる。

##### 理事(非常勤)

高知大学の理事(非常勤)は、ワークライフバランス及び法務に関する業務を担当し、当該業務について学長を補佐して本法人の業務を掌理している。

理事(非常勤)の年間報酬額は、他の中国・四国地区国立大学法人の理事(非常勤)の報酬水準と同水準又はそれ以下となっており、報酬水準は妥当であると考えられる。

##### 監事

高知大学の監事は、本法人の業務を監査し、本法人と学長又は理事との利益が相反する事項については、監事が本法人を代表する立場にある。

監事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬36,138千円と比較した場合、それ以下であり、また、他の中国・四国地区国立大学法人の監事の報酬水準と同水準又はそれ以下となっており、報酬水準は妥当であると考えられる。

##### 監事(非常勤)

高知大学の監事(非常勤)は、本法人の業務を監査し、本法人と学長又は理事との利益が相反する事項については、監事が本法人を代表する立場にある。

監事(非常勤)の年間報酬額は、他の中国・四国地区国立大学法人の監事(非常勤)の報酬水準と同水準又はそれ以下となっており、報酬水準は妥当であると考えられる。

#### 【文部科学大臣の検証結果】

職務内容の特性や国家公務員指定職適用官職、他の同規模の国立大学法人、民間企業等との比較などを考慮すると、役員の報酬水準は妥当であると考えられる。

4 役員の退職手当の支給状況(令和5年度中に退職手当を支給された退職者の状況)

区分	支給額(総額)	法人での在職期間	退職年月日	業績勘案率	前職
法人の長	千円 19,445 (46,182)	年 月 16 (37)	3月31日	1.0	※
A理事	千円 5,747 (36,401)	年 月 6 (37)	3月31日	1.0	※
理事 (非常勤)	該当者なし				
監事	該当者なし				
監事 (非常勤)	該当者なし				

5 退職手当の水準の妥当性について

【法人の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	<p>当該法人の長は、経営と教学の最高責任者として、「地域から世界へ、世界から地域へ」(第3期中期目標期間)の理念の下、教育研究活動や大学活動を推進する中で、COC+事業(まち・ひと・しごと創生 高知イノベーションシステム)やAP事業(テーマV 卒業時における質保証の取組の強化)において、最終評価で最高ランクの「S評価」として結果を認め、地域連携や教育改革等様々な取り組みで、成果を上げた。</p> <p>また、高知県をはじめとした産学官民連携の下、内閣府の地方大学・地方産業創生交付金事業の採択を受け、「IoP(Internet of Plants)が導くNext次世代施設園芸農業への進化プロジェクト」として、高知県が競争優位性を有している一次産業(施設園芸農業)の高度化・発展に向けたプロジェクトを開始した。本プロジェクトは、同事業「展開枠」にも採択されるとともに、令和5年の農林海洋科学部改組として教育組織改革にもつなげた。</p> <p>大学経営においては、学長就任時から「Super Regional University」との将来像を示す中で、「地域を支え地域を変えることができる大学」との理念を定めた。この内容は、第4期中期目標期間における通底するものとして、第4期中期計画に反映されている。</p> <p>令和2年初頭から世界的に猛威を振るった「新型コロナウイルス感染症(COVID-19)」に対しては、学長(危機対策本部長)として、教育・研究の維持・継続と感染拡大防止の両立という重要な局面において、大学経営・意思決定等の最高責任者を担った。</p> <p>当該法人の長の業績勘案率については、これらの担当業務に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果を総合的に勘案した上で、経営協議会の議を経て、1.0と決定した。</p>
A理事	<p>当該理事は、総務・企画の担当理事として、令和2年の修士課程改革(地域協働学専攻の新設、農林海洋科学専攻及び理工学専攻の設置)、令和4年の博士課程改革(応用自然科学専攻の設置)及び教職大学院の拡充等の改革等、学士課程段階の改革を踏まえた大学院段階での教育組織改革の実現に貢献した。</p> <p>また、第4期中期目標期間に向けて、令和2年からは大学改革実施検討本部の本部長も兼務し、「地域を支え地域を変えることができる大学」との第4期中期目標期間を通底する理念や、本学の中長期ビジョンとなる「高知大学Grand Design 2030」の策定の責任者として尽力した。</p> <p>加えて、危機管理担当の理事として、今後発生が予想される南海トラフ地震対策において備蓄品の整備や訓練の実施などに尽力するとともに、令和2年初頭から世界的に猛威を振るった「新型コロナウイルス感染症(COVID-19)」への対応では、学生や教職員の生命を守りつつ大学運営を継続するための長期かつ多岐にわたる対策の整備に尽力した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これらの担当業務に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う法人業績評価の結果を総合的に勘案した上で、経営協議会の議を経て、1.0と決定した。</p>
理事 (非常勤)	該当者なし
監事	該当者なし
監事 (非常勤)	該当者なし

【文部科学大臣の検証結果】

在職期間における法人及び個人の業績などを考慮すると、役員の退職手当の水準は妥当であると考えられる。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

高知大学では、平成16年より期末特別手当において、その者の職務実績に応じて100分の10の範囲内で長が定める割合を乗じて得た額を増額し、又は減額した額とすることができることとしており、今後も継続して実施する。

## II 職員給与について

### 1 職員給与についての基本方針に関する事項

#### ① 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

高知大学職員の給与水準を検討するにあたっては、他の国立大学法人等、国家公務員のほか、令和5年職種別民間給与実態調査によるデータのうち、企業規模別(企業規模500人以上)・職種別平均支給額を参考にして、社会一般の情勢に適合した給与水準とすることとしている。

- (1) 国立大学法人香川大学…当該法人は、同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施しており、法人規模についても同等(常勤職員数約2,000人)となっている。
- (2) 国家公務員…令和5年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が404,015円となっており、全職員の平均給与月額は412,747円となっている。
- (3) 職種別民間給与実態調査において、当該法人と同等の規模や職種(新卒事務員)の大学卒の4月の平均支給額は214,418円となっている。

さらに、予算配分上の人件費は、令和5年度雇用計画に基づき算定した所要見込額から執行段階で発生する欠員補充の遅れ等による差額見込額を考慮したものである。なお、本学は、国家公務員に準じた人件費改革を平成18年度以降実施しており、令和5年度雇用計画においてもそれを考慮したものである。

#### ② 職員の発揮した能率又は職員の勤務成績の給与への反映方法についての考え方(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

高知大学では、昇給、昇格及び賞与(期末手当及び勤勉手当)のうち勤勉手当に人事評価制度に基づく評価結果を反映させている。また、月給制に比べて評価結果をより給与に反映させる仕組みとして導入した年俸制を適用する大学教員については、本給の改定及び業績給に人事評価制度に基づく評価結果を反映させている。

#### ③ 給与制度の内容及び令和5年度における主な改定内容

国立大学法人高知大学職員給与規則に則り、本給、諸手当(本給の調整額、管理職手当、教職調整額、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、幼児教育・看護業務等手当、義務教育等教員特別手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当及び職務付加手当)及び賞与(期末手当及び勤勉手当)としている。

賞与のうち期末手当については、期末手当基礎額(本給+本給の調整額+教職調整額+扶養手当+地域手当(管理職手当は算定の基礎としない)+広域異動手当(管理職手当は算定の基礎としない)+役職段階別加算額+管理職加算額)に6月期は100分の120(一般職本給表(一)7級以上の者は100分の100)を乗じ、12月期は100分の125(一般職本給表(一)7級以上の者は100分の105)を乗じ、さら基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。勤勉手当については、勤勉手当基礎額(本給+本給の調整額+教職調整額+地域手当(管理職手当及び扶養手当は算定の基礎としない)+広域異動手当(管理職手当及び扶養手当は算定の基礎としない)+役職段階別加算額+管理職加算額)に基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務期間に応じた割合を乗じ、さらに勤勉手当支給額決定基準に定める割合を乗じて得た額としている。

なお、令和5年度における給与制度の主な改正点は次のとおりである。

##### ① 本給

一般職本給表(一)は、平均0.96%引き上げ、その際、1級の初任給を11,000円引き上げ、若年層に重点を置いて本給表の引き上げ改定を行った。その他の本給表についても一般職本給表(一)との均衡を考慮して改定した。

##### ② 初任給、昇格、昇給等の基準

本給の改定に伴い、職員を昇格させる際に使用する昇格時号俸対応表の昇格後の号俸を改定した。

##### ③ 賞与(期末手当及び勤勉手当)

期末手当・勤勉手当を0.05月分ずつ、計0.1月分引き上げ賞与の支給月数を4.4月から4.5月分に改定した。

##### ④ 初任給調整手当

医療職本給表(一)の改定状況を勘案し、支給月額の限度を現行の50,800円から51,100円に引き上げた。これに伴い、各期間に支給月数についても、引き上げた。

##### ⑤ ピアサポーターの追加

障害等を有している学生への学修支援業務に従事するピア・サポーターを追加した。  
直接支援業務(時間給): 学士課程在籍者1,000円、修士課程・専門職学位課程・博士課程在籍者1,200円  
間接支援業務(時間給): 学士課程在籍者900円、修士課程・専門職学位課程在籍者1,000円、博士課程在籍者1,200円

##### ⑥ 幼児教育・看護業務等手当

支給対象者の追加を行った。  
支給対象者: 医学部附属病院の看護助手 月額6,000円  
(ただし、パートタイムは6,000円に当該職員の1週間当たりの勤務時間を38.75で除して得た数を乗じて得た額。)

##### ⑦ 特殊勤務手当(連携教職課程担当手当)

特殊勤務手当(連携教職課程担当手当)を新設した。  
本学: 1時間につき3,000円 本学以外: 1時間につき5,000円

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和5年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	1224	44.4	6,388	4,635	62	1,753
事務・技術	260	43.2	5,445	3,977	71	1,468
教育職種 (大学教員)	372	52.7	8,589	6,154	57	2,435
医療職種 (病院看護師)	396	39.2	5,301	3,880	61	1,421
技能・労務職種	18	43.1	4,676	3,452	73	1,224
教育職種 (附属高校教員)	21	46.7	7,413	5,437	44	1,976
教育職種 (附属義務教育学校教員)	43	41.5	6,535	4,805	55	1,730
医療職種 (病院医療技術職員)	111	38.5	5,145	3,763	59	1,382
その他医療職種 (医療技術職員)						
その他医療職員 (看護師)	3	46.8	5,707	4,143	45	1,564

注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。  
 注2: 「教育職種(附属高校教員)」は特別支援学校教員を示す。  
 注3: 「教育職種(附属義務教育学校教員)」には附属幼稚園教員を含む。  
 注4: 「医療職種(病院医師)」については、該当者がいないため記載を省略。  
 注5: 「その他医療職種(医療技術職員)」については、該当者が2人のため当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。

区分	人員	平均年齢	令和5年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員(年俸制)	115	45.7	8,098	6,314	61	1,784
教育職種 (大学教員)	115	45.7	8,098	6,314	61	1,784

注: 常勤職員については、在外職員及び再任用職員を除く。

区分	人員	平均年齢	令和5年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
任期付職員	63	52.1	6,133	6,133	62	0
事務・技術	15	60.8	4,024	4,024	62	0
教育職種 (大学教員)	48	49.4	6,791	6,791	61	0
医療職種 (病院看護師)						
医療職種 (病院医療技術職員)						

注1: 「医療職種(病院医師)」については、該当者がいないため記載を省略。  
 注2: 「医療職種(病院看護師)」、「医療職種(病院医療技術職員)」については、該当者が1人のため当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、任期付職員全体の数値からも除外している。

区分	人員	平均年齢	令和5年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
再任用職員	36	62.4	2,186	2,170	70	16
事務・技術	22	62.4	2,112	2,112	75	0
医療職種 (病院看護師)	9	62.6	2,248	2,248	64	0
教育職種 (大学教員)						
教育職種 (附属高校教員)						
医療職種 (病院医療技術職員)	5	62.3	2,398	2,285	59	113
その他医療職種 (看護師)						

注1:「技能・労務職種」、「医療職種(病院医師)」及び「教育職種(附属義務教育学校教員)」については、該当者がいないため記載を省略。

注2:「教育職種(大学教員)」、「教育職種(附属高校教員)」及び「その他医療職種(看護師)」については、該当者が2人以下のため当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、再任用職員全体の数値からも除外している。

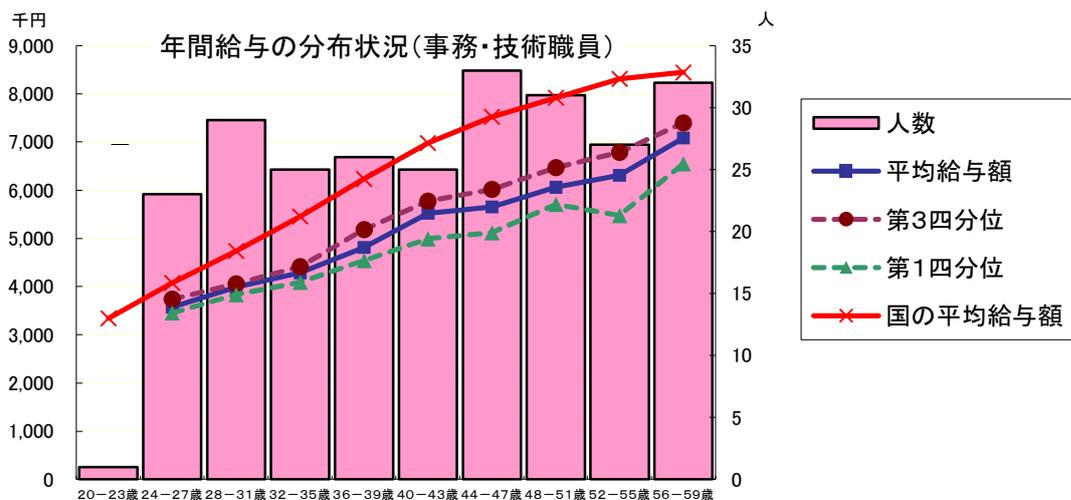
区分	人員	平均年齢	令和5年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
非常勤職員	194	43.8	3,594	2,720	62	874
事務・技術	84	47.8	3,384	2,465	69	919
教育職種 (大学教員)	4	50.3	4,326	3,092	77	1,234
医療職種 (病院医師)	37	32	2,923	2,662	44	261
医療職種 (病院看護師)	29	53.0	4,669	3,416	76	1,253
技能・労務職種	12	49.4	3,521	2,555	54	966
医療職種 (病院医療技術職員)	28	34.5	3,924	2,862	53	1,062
その他医療職種 (医療技術職員)						

注1:「その他医療職種(医療技術職員)」については、該当者が2人以下のため当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、任期付職員全体の数値からも除外している。

《在外職員について》

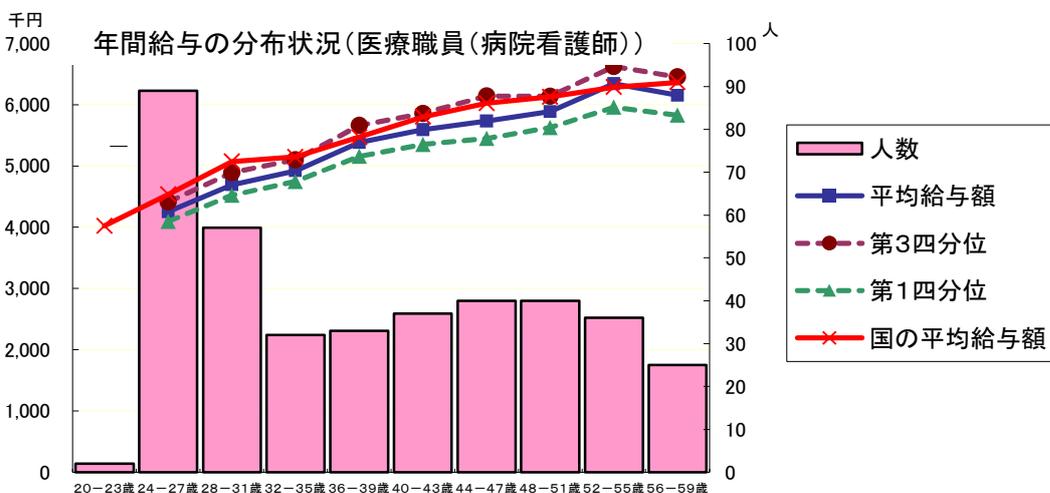
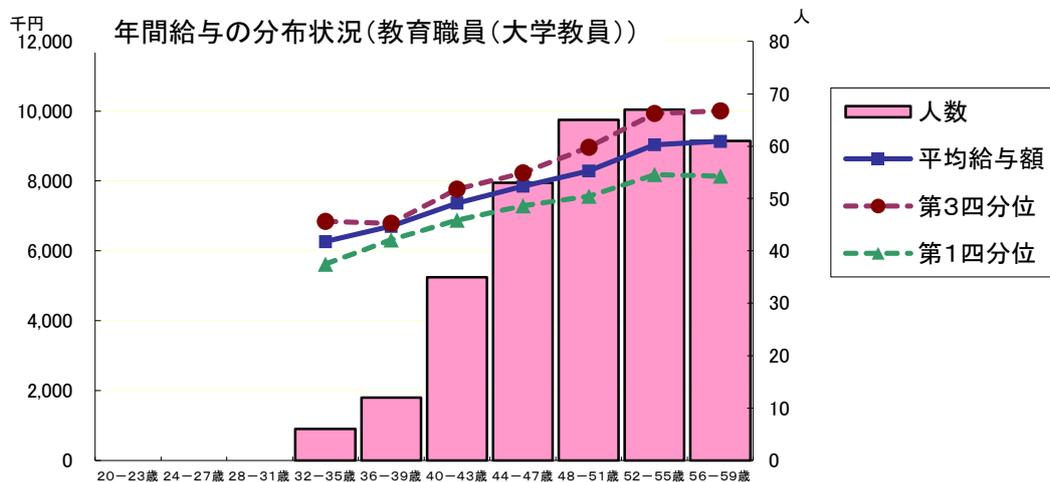
在外職員の各区分については、該当者がいないため記載を省略

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))  
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



注1: ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注2: 年齢20～23歳の該当者は1人であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与については表示していない。



注1: 年齢20～23歳の該当者は1人であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与については表示していない。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
代表的職位	人	歳	千円	千円
・部長	2			
・課長	18	56.1	7,858	10,577～6,815
・課長補佐	49	51.4	6,504	8,648～5,708
・係長	77	47.6	5,631	6,950～4,646
・主任	17	42.5	5,077	5,816～4,328
・係員	97	33.1	4,123	6,123～3,100

注1: 部長の該当者は2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

(教育職員(大学教員))

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
代表的職位	人	歳	千円	千円
・教授	176	56.6	9,648	11,709～7,669
・准教授	97	50.1	7,973	9,910～6,243
・講師	46	50.4	7,511	8,457～5,623
・助教	53	46.5	6,733	7,413～5,467

(医療職員(病院看護師))

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
・看護部長	1			
・副看護部長	3	56.5	6,773	
・看護師長	26	52.1	6,587	7,228～5,970
・副看護師長	56	46.5	6,044	6,740～5,144
・看護師	310	36.6	4,691	6,532～3,726

注1: 看護部長の該当者は1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

注2: 副看護部長の該当者は3人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与額の最高額及び最低額は表示していない。

④ 賞与(令和5年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))

(事務・技術職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	最高～最低	%	%	%
一般職員	一律支給分(期末相当)	54.7	54.5	54.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	45.3	45.5	45.4
	最高～最低	56.2～40.9	53.5～41.7	54.9～42.4

注:「事務・技術職員」における管理職員は2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから記載していない。

(教育職員(大学教員))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	54.7	54.6	54.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	45.3	45.4	45.3
	最高～最低	49.8～42.8	49.8～43.0	47.3～42.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	55.1	54.8	55.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	44.9	45.2	45.0
	最高～最低	49.8～34.8	49.8～41.7	49.8～40.0

(医療職員(病院看護師))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	最高～最低	%	%	%
一般職員	一律支給分(期末相当)	56.6	56.4	56.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	43.4	43.6	43.5
	最高～最低	49.8～34.8	49.8～35.2	48.6～35.0

注:「医療職員(病院看護師)」における管理職員は1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから記載していない。

### 3 給与水準の妥当性の検証等

#### ○事務・技術職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 79.2</li> <li>・年齢・地域勘案 87.9</li> <li>・年齢・学歴勘案 79.1</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 87.7</li> <li>(参考)対他法人 91.0</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)  <b>【国からの財政支出について】</b>            支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合30.8%</p> <p>国からの財政支出額 12,591百万円、支出予算の総額 40,516百万円(令和5年度予算)            累積欠損額 0円(令和5年度決算)</p> <p><b>【検証結果】</b>            高知大学の財政構造は、人件費を含めその多くを国からの財政支出に依存しており、支出予算の総額のおおよそ5割が人件費に充てられている。給与水準については、対国家公務員指数に示されているとおりに低い数値となっており、適切であると考えられる。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)            法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。(独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定))</p> <p>当該法人は、国家公務員の給与及び民間企業の従業員の給与等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、法人における給与水準の妥当性の検証結果から、適切な対応が執られていると考える。引き続き、適切な給与水準の設定に努めていただきたい。</p>
講ずる措置	人件費を含め国からの財政支出依存の軽減を図るため、自己収入の確保はもとより、外部資金の獲得に向けた取り組みを行いつつ、適正な人件費の管理に努める。

○医療職員(病院看護師)

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 95.8</li> <li>・年齢・地域勘案 100.1</li> <li>・年齢・学歴勘案 95.8</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 99.1</li> <li>(参考) 対他法人 94.9</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)  <b>【国からの財政支出について】</b>            支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合30.8%</p> <p>国からの財政支出額 12,591百万円、支出予算の総額 40,516百万円(令和5年度予算)            累積欠損額 0円(令和5年度決算)</p> <p><b>【検証結果】</b>            高知大学の財政構造は、人件費を含めその多くを国からの財政支出に依存しており、支出予算の総額のおおよそ5割が人件費に充てられている。給与水準については、上記の理由により、概ね適切であると考えられる。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)            法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。(独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定))            当該法人は、国家公務員の給与及び民間企業の従業員の給与等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、法人における給与水準の妥当性の検証結果から、適切な対応が執られていると考える。引き続き、適切な給与水準の設定に努めていただきたい。</p>
講ずる措置	人件費を含め国からの財政支出依存の軽減を図るため、自己収入の確保はもとより、外部資金の獲得に向けた取り組みを行いつつ、適正な人件費の管理に努める。

○教育職員(大学教員)と国家公務員との給与水準の比較指標 87.3

注:上記比較指標は、法人化前の国の教育職(一)と行政職(一)の年収比率を基礎に、令和5年度の教育職員(大学教員)と国の行政職(一)の年収比率を比較して算出した指数である。

#### 4 モデル給与

##### 【事務・技術職員】

(扶養親族がない場合)

- 22歳(大卒初任給)  
月額 196,200円 年間給与 3,222,000円
- 35歳(主任)  
月額 278,700円 年間給与 4,638,000円
- 50歳(係長)  
月額 367,000円 年間給与 6,188,000円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者(月額 6,500円)・子1人につき(月額 10,000円)を支給。

##### 【教育職員(大学教員)】

- 27歳(助教(博士修了初任給))  
月額 301,800円 年間給与 5,022,000円
- 35歳(講師)  
月額 366,700円 年間給与 6,183,000円
- 50歳(准教授)  
月額 453,400円 年間給与 7,645,000円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者(月額 6,500円)・子1人につき(月額 10,000円)を支給。

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

高知大学では、昇給、昇格及び賞与(期末手当及び勤勉手当)のうち勤勉手当に人事評価制度に基づく評価結果を反映させている。また、月給制に比べて評価結果をより給与に反映させる仕組みとして導入した年俸制を適用する大学教員については、本給の改定及び業績給に人事評価制度に基づく評価結果を反映させており、今後も継続して実施する。

### III 総人件費について

区 分	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 9,735,681	千円 9,919,005	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 896,106	千円 843,442	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 5,544,354	千円 5,726,858	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,209,677	千円 2,253,035	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 18,385,818	千円 18,742,340	千円	千円	千円	千円

注1: 中期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。

注2: 「非常勤役職員等給与」においては、受託研究費その他競争的資金等により雇用される職員に係る費用及び人材派遣契約に係る費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「(18)役員及び教職員の給与明細」における非常勤の合計額と一致しない。

注3: 「退職手当支給額」欄は、国の常勤職員に相当する、法人の常勤職員に係る退職手当支給額を計上する。

## 総人件費について参考となる事項

### ①給与、報酬等支給総額及び最広義人件費の増減の要因

給与、報酬等支給総額は、賞与支給月数引上げ等により対前年度比1.88%の増加となった。

最広義人件費は、前年度に比べ給与、報酬等支給総額が1.88%増加、退職手当支給額が5.87%減少、非常勤役員等給与が3.29%増加、福利厚生費が1.96%増加し、全体としては対前年度比1.93%の増加となった。

### ②退職手当支給額の要因の分析について

「独立行政法人及び特殊法人等における役職員の給与及び退職手当について」(平成29年11月17日事務連絡)に基づく役職員の退職手当の支給水準の引下げ措置を平成30年2月1日(学内での審議の都合上、同日からの適用とした。)から講ずることとした。

## IV その他

事務・技術職、教育職(大学教員)、医療職(病院看護師)の職員の定年年齢は65歳である。事務・技術職、医療職(病院看護師)の職員については、令和5年4月1日に定年年齢を60歳から65歳に引き上げた。定年年齢の引上げに伴い、60歳に達した管理監督職の職員は非管理監督職に降任する制度を設けているほか、職員の基本給について61歳に達する年度から7割水準とすることとした。